

Causes of indiscipline, Maintenance of discipline

Dr. Santosh Kumar Lal



Causes of Indiscipline & Maintenance of Discipline

Discipline means orderly conduct by employees in accordance with the rules, regulations, policies and accepted standards of an organisation. It ensures that employees perform their duties responsibly and maintain proper behaviour at the workplace.

अनुशासन का अर्थ है कर्मचारियों द्वारा संगठन के नियमों, विनियमों, नीतियों एवं स्वीकृत मानकों के अनुसार व्यवस्थित एवं जिम्मेदार व्यवहार करना। यह कार्यस्थल पर उचित आचरण तथा कार्य-कुशलता बनाए रखने में सहायता करता है।



Meaning of Indiscipline — अनुशासनहीनता का अर्थ

Indiscipline refers to the violation of organisational rules, orders, procedures or accepted standards of behaviour by an employee. It may adversely affect productivity, industrial peace and relations between management and workers.

अनुशासनहीनता का अर्थ संगठन के नियमों, आदेशों, प्रक्रियाओं या स्वीकृत आचरण के मानकों का कर्मचारी द्वारा उल्लंघन करना है। इससे उत्पादकता, औद्योगिक शांति तथा प्रबंधन और श्रमिकों के संबंध प्रभावित हो सकते हैं।



Causes of Indiscipline — अनुशासनहीनता के कारण

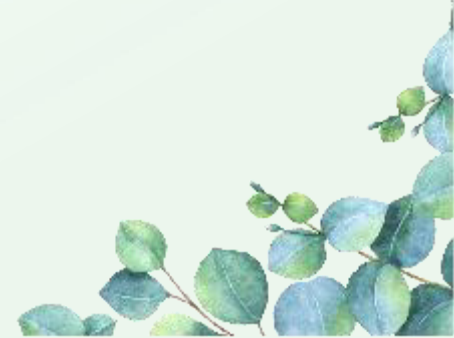
. *Management-related Causes* — प्रबंधन से संबंधित कारण

- *Poor supervision and ineffective leadership.*
- *Unclear rules and service conditions.*
- *Favouritism or discrimination by management.*
- *Improper distribution of work.*
- *Lack of communication between management and employees.*
- *Unfair or inconsistent disciplinary action.*
- *Delay in resolving employees' grievances.*
- कमजोर पर्यवेक्षण एवं अप्रभावी नेतृत्व।
- नियमों एवं सेवा-शर्तों का स्पष्ट न होना।
- प्रबंधन द्वारा पक्षपात या भेदभाव।
- कार्य का अनुचित वितरण।
- प्रबंधन एवं कर्मचारियों के बीच उचित संचार का अभाव।
- अनुशासनात्मक कार्रवाई में असंगति या पक्षपात।
- कर्मचारियों की शिकायतों के समाधान में देरी।



Employee-related Causes — कर्मचारी से संबंधित कारण

- *Lack of knowledge of rules and procedures.*
- *Carelessness and negligence.*
- *Habitual absenteeism or late attendance.*
- *Disobedience of lawful orders.*
- *Misconduct, quarrelling or aggressive behaviour.*
- *Lack of commitment towards work.*
- *Personal problems affecting workplace behaviour.*
- नियमों एवं प्रक्रियाओं की जानकारी का अभाव।
- लापरवाही एवं असावधानी।
- बार-बार अनुपस्थित रहना या देर से आना।
- वैध आदेशों की अवहेलना।
- दुर्व्यवहार, झगड़ा या आक्रामक व्यवहार।
- कार्य के प्रति प्रतिबद्धता की कमी।
- व्यक्तिगत समस्याओं का कार्यस्थल के व्यवहार पर प्रभाव।



Trade Union-related Causes — ट्रेड यूनियन से संबंधित कारण

- *Excessive interference in management matters.*
- *Rivalry between trade unions.*
- *Political influence on union activities.*
- *Miscommunication between union representatives and management.*
- *Use of strikes or other industrial actions without proper resolution of disputes.*
- प्रबंधन के कार्यों में अत्यधिक हस्तक्षेप।
- विभिन्न ट्रेड यूनियनों के बीच प्रतिस्पर्धा या गुटबाजी।
- यूनियन गतिविधियों पर राजनीतिक प्रभाव।
- यूनियन प्रतिनिधियों एवं प्रबंधन के बीच गलत संचार।
- विवाद के उचित समाधान के बिना हड़ताल या अन्य औद्योगिक कार्रवाई का प्रयोग।



Workplace-related Causes — कार्यस्थल से संबंधित कारण

- *Poor working conditions.*
- *Inadequate wages or dissatisfaction regarding remuneration.*
- *Lack of promotion opportunities.*
- *Unsafe working environment.*
- *Excessive workload.*
- *Lack of welfare facilities.*
- *Job insecurity.*
- खराब कार्य परिस्थितियाँ।
- अपर्याप्त वेतन या पारिश्रमिक से असंतोष।
- पदोन्नति के अवसरों का अभाव।
- असुरक्षित कार्य वातावरण।
- अत्यधिक कार्यभार।
- कल्याणकारी सुविधाओं का अभाव।
- रोजगार की असुरक्षा।



⋮ Maintenance of Discipline — अनुशासन बनाए रखना

Maintenance of discipline means establishing and enforcing reasonable workplace rules while ensuring fairness, consistency and due process. Effective discipline should aim not merely at punishment but also at correcting behaviour and maintaining industrial harmony.

अनुशासन बनाए रखने का अर्थ कार्यस्थल पर उचित नियमों की स्थापना एवं उनका निष्पक्ष और निरंतर पालन सुनिश्चित करना है। प्रभावी अनुशासन का उद्देश्य केवल दंड देना नहीं, बल्कि व्यवहार में सुधार करना तथा औद्योगिक शांति बनाए रखना भी होना चाहिए।



Principles for Maintaining Discipline

अनुशासन बनाए रखने के प्रमुख सिद्धांत

Clear Rules — स्पष्ट नियम

- *Rules should be simple, reasonable and properly communicated to employees.*
- नियम सरल, उचित तथा कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से बताए गए होने चाहिए।

Fairness — निष्पक्षता

- *Similar misconduct should generally receive similar treatment.*
- समान प्रकार के कदाचार में सामान्यतः समान व्यवहार किया जाना चाहिए।

Consistency — निरंतरता

- *Disciplinary rules should be applied consistently rather than arbitrarily.*
- अनुशासनात्मक नियमों को मनमाने ढंग से नहीं, बल्कि निरंतर एवं समान रूप से लागू किया जाना चाहिए।

Prompt Action — शीघ्र कार्रवाई

- *Unnecessary delay in disciplinary proceedings should be avoided.*
- अनुशासनात्मक कार्यवाही में अनावश्यक देरी से बचना चाहिए।



Natural Justice — प्राकृतिक न्याय

- *The employee should be informed of the allegations and given a reasonable opportunity to explain or defend himself/herself.*
- कर्मचारी को आरोपों की जानकारी दी जानी चाहिए तथा अपना पक्ष रखने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए।

Proportionate Punishment — आनुपातिक दंड

- *The disciplinary response should be proportionate to the seriousness of the misconduct.*
- दंड कदाचार की गंभीरता के अनुरूप होना चाहिए।

Grievance Redressal — शिकायत निवारण

- *Employees should have an appropriate mechanism for raising and resolving grievances.*
- कर्मचारियों की शिकायतों को उठाने एवं उनका समाधान करने की उचित व्यवस्था होनी चाहिए।

Communication — प्रभावी संचार

- *Management should maintain transparent communication with workers and their representatives.*
 - प्रबंधन को श्रमिकों एवं उनके प्रतिनिधियों के साथ पारदर्शी एवं प्रभावी संचार बनाए रखना चाहिए।
- 

Role of Industrial Relations and Labour Laws

Industrial relations and labour laws provide a framework for regulating relations between employers and employees. They address matters such as employment conditions, misconduct, disciplinary procedures, grievance handling, collective bargaining and settlement of industrial disputes.

औद्योगिक संबंध एवं श्रम कानून नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच संबंधों को नियंत्रित करने के लिए कानूनी ढाँचा प्रदान करते हैं। इनमें रोजगार की परिस्थितियाँ, कदाचार, अनुशासनात्मक प्रक्रिया, शिकायत निवारण, सामूहिक सौदेबाजी तथा औद्योगिक विवादों के निपटारे जैसे विषय शामिल होते हैं।



• Important legal principles in disciplinary matters:

- *Domestic/departmental enquiry* — विभागीय जाँच
- *Charge-sheet* — आरोप-पत्र
- *Opportunity of being heard* — सुनवाई का अवसर
- *Principles of natural justice* — प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत
- *Reasoned disciplinary decision* — उचित कारणों पर आधारित निर्णय
- *Proportionate disciplinary action* — आनुपातिक अनुशासनात्मक कार्रवाई
- *Grievance and dispute-resolution mechanisms* — शिकायत एवं विवाद समाधान की व्यवस्था



Measures to Prevent Indiscipline

- Establish clear service rules.
- Communicate rules to all employees.
- Provide proper training and orientation.
- Maintain fair wages and working conditions.
- Encourage employee participation.
- Maintain effective grievance-redressal mechanisms.
- Develop good supervisory practices.
- Recognise good performance.
- Take timely and impartial disciplinary action.
- Maintain healthy employer-employee relations.



अनुशासनहीनता रोकने के उपाय

- स्पष्ट सेवा नियम बनाए जाएँ।
- सभी कर्मचारियों को नियमों की जानकारी दी जाए।
- उचित प्रशिक्षण एवं अभिमुखीकरण दिया जाए।
- उचित वेतन एवं कार्य परिस्थितियाँ सुनिश्चित की जाएँ।
- कर्मचारियों की सहभागिता को प्रोत्साहित किया जाए।
- प्रभावी शिकायत निवारण व्यवस्था बनाई जाए। *employer-employee relations. Indiscipline may arise from organisational, managerial, employee and workplace factors. Therefore, discipline should be maintained through clear rules, fair treatment, effective communication, grievance handling and* विभिन्न कारणों से उत्पन्न हो सकती है। अतः स्पष्ट नियम, निष्पक्ष व्यवहार, प्रभावी संचार, शिकायत निवारण तथा कानूनसम्मत अनुशासनात्मक
- अच्छे पर्यवेक्षण की व्यवस्था की जाए।
- अच्छे कार्य को प्रोत्साहन एवं मान्यता दी जाए।
- समय पर एवं निष्पक्ष अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाए।
- नियोक्ता-कर्मचारी के बीच स्वस्थ संबंध बनाए जाएँ।



Conclusion — निष्कर्ष

Discipline is essential for maintaining productivity, industrial peace and harmonious employer-employee relations. Indiscipline may arise from organisational, managerial, employee and workplace factors. Therefore, discipline should be maintained through clear rules, fair treatment, effective communication, grievance handling and legally appropriate disciplinary procedures.

उत्पादकता, औद्योगिक शांति तथा नियोक्ता-कर्मचारी के मधुर संबंधों के लिए अनुशासन आवश्यक है। अनुशासनहीनता संगठनात्मक, प्रबंधकीय, कर्मचारी तथा कार्यस्थल से संबंधित विभिन्न कारणों से उत्पन्न हो सकती है। अतः स्पष्ट नियम, निष्पक्ष व्यवहार, प्रभावी संचार, शिकायत निवारण तथा कानूनसम्मत अनुशासनात्मक प्रक्रिया के माध्यम से अनुशासन बनाए रखा जाना चाहिए।

